

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perubahan lingkungan masyarakat yang cepat menciptakan suatu kebutuhan akan suatu pelayanan yang tanggap dan cepat untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap lembaga. Oleh karena itu, setiap lembaga pemerintahan dalam meningkatkan suatu pelayanan tersebut harus memperhatikan kualitas sumber daya manusianya.

Bagi lembaga kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi pegawai perlu berdasarkan penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta kinerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya (Anwar Prabu Mangkunegara:2005).

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan, sehingga kinerja tidak hanya menyangkut karakteristik pribadi masing-masing pegawai, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Setiap organisasi memiliki keinginan untuk mencapai kinerja yang optimal, untuk mencapai kinerja yang optimal tersebut tentunya sangat dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki oleh karyawan yang ada didalam organisasi tersebut. Sebagai wujud profesionalisme dan tanggung jawab aparat pemerintah dalam menjalankan tugas dan melaksanakan kebijakan yang telah ditentukan, diperlukan kualitas kinerja aparatur negara yang berorientasi pada mutu pelayanan publik (*public service*).

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Adapun tugas pokoknya adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.

Pembentukan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut didasarkan kepada Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 23 Tahun 2008 tentang Pembentukan Dinas Kabupaten Garut. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai peran dan fungsi sebagai pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sedangkan tugas pokok, fungsi dan Tata Kerja Dinas secara rinci diatur melalui Peraturan Bupati Garut Nomor 527 Tahun 2014.

1. Kedudukan

Merupakan unsur pelaksana otonomi yang dipimpin oleh kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

2. Tugas Pokok

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

3. Fungsi

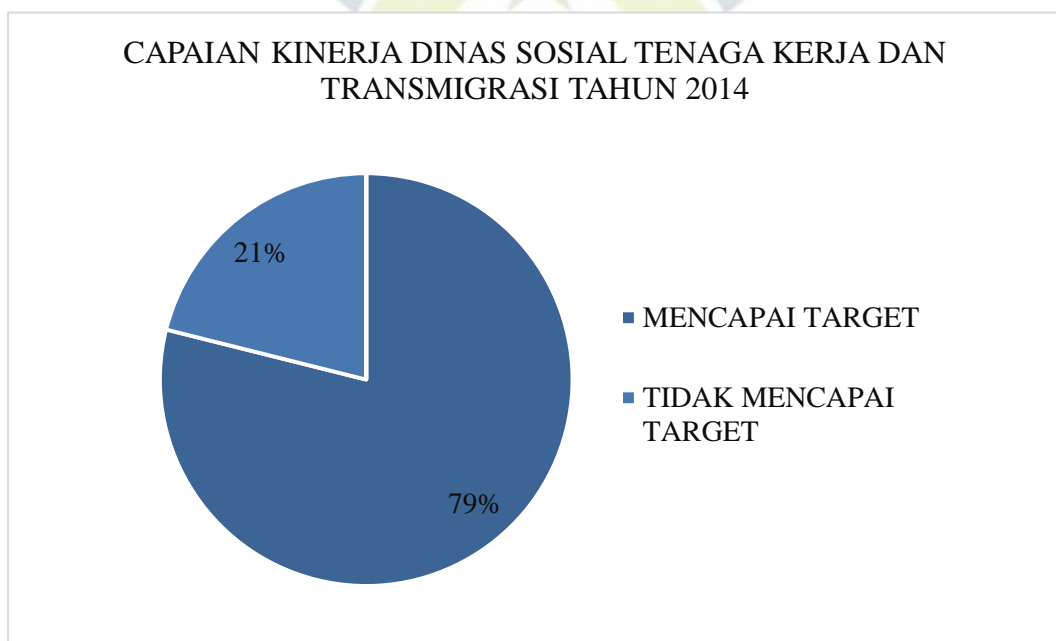
Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang Sosial, ketenagakerjaan dan Transmigrasi.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Sosial, ketenagakerjaan dan Transmigrasi.

- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Sosial, ketenagakerjaan dan Transmigrasi.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Namun berdasarkan hasil pengukuran kinerja, pencapaian sasaran Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut tahun 2014 secara keseluruhan terlihat kurang maksimal pencapaian hal tersebut dapat dilihat pada gambar seperti berikut :

Gambar 1.1



(Sumber :Dinsosnakertrans)

Setelah melihat fenomena yang terjadi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai pelaksanaan kinerja organisasi masih belum optimal. Mencapai/Melebihi Target Tidak Mencapai Target Pada tahun 2014 pengukuran kinerja dilakukan terhadap 10 sasaran dengan menggunakan 19

indikator yang ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja tahun 2014. Dari 19 indikator yang diukur, sebanyak 15 indikator (78,9 %) mencapai/melebihi target, sebanyak 4 indikator (21,1 %) tidak mencapai target. Adapun beberapa pencapaian kinerja yang tidak mencapai target dapat langsung dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Tahun 2014

No.	Sasaran dan Indikator Kinerjanya	Satuan	Target	Realisasi	% Capaian Kinerja
1	<u>Indikator Sasaran:</u> Jumlah pencari kerja yang dilatih: a. Berbasis kompetensi b. Berbasis masyarakat c. Kewirausahaan	Orang Orang Orang	288 400 200	144 912 268	50 228 134
2	<u>Indikator Sasaran:</u> a. Jumlah survey calon lokasi daerah tujuan transmigrasi. b. Jumlah perjanjian kerjasama/MOU dalam penempatan tranmigran. c. Jumlah tranmigran yang ditempatkan.	lokasi MOU KK	5 2 20	5 1 5	100 50 25
3					

(Sumber: Dinsosnakertrans)

Tabel 1.2
Perbandingan Capaian Kinerja Program dan Kegiatan
Tahun 2013 dengan 2014

No.	Sasaran dan indicator kinerjanya	Satuan	Realisasi 2013	Realisasi 2014	Perubahan
	Meningkatnya kompetensi tenaga kerja Indikator Sasaran : Jumlah pencari kerja yang dilatih : a. Berbasis kompetensi ; b. Berbasis masyarakat ; c. kewirausahaan	Orang Orang Orang	400 736 206	144 912 268	256 176 62
	Meningkatnya jumlah tenaga kerja yang ditempatkan baik yang mandiri maupun bekerja serta adanya keseimbangan pasar kerja Indikator Sasaran : Jumlah tenaga kerja yang dapat ditempatkan di dalam maupun di luar negeri a. dalam hubungan kerja - dalam negeri - luar negeri b. diluar hubungan kerja	Orang Orang Orang	1.080 781 7.452	1.580 594 12.286	500 187 4.834
	Meningkatnya kerjasama antar daerah yang saling menguntungkan dalam penyelenggaraan ketrasmigrasian. Indikator sasaran : a. Jumlah survey calon lokasi daerah tujuan transmigrasi. b. Jumlah perjanjian kerjasama /MOU dalam penempatan transmigran. c. Jumlah Transmigran yang ditempatkan.	Lokasi MOU KK	5 3 20	5 1 5	2 15

(Sumber: Dinsosnakertrans)

DEKRIPSI	TAHUN 2013	TAHUN 2014	PERUBAHAN (%)
Total anggaran			
- Blj tdk langsung	5.642.985.794,00	5.510.763.409,00	-2,34
- Belanja langsung	69.429.942.286,00	82.703.574.000,00	19,12
(BL dari APBD Kab. Garut)	18.480.903.786,00	26.442.850.000,00	43,08
(BL dari APBD Provinsi Jawa Barat)		112.000.000,00	100
Jumlah kegiatan	99	95	-4
Jumlah program	22	23	4,45
Rata-rata capaian kinerja kegiatan (%)	108,2	101	-6,65
Rata-rata capaian kinerja program(%)	100	100	-

(Sumber: Dinsosnakertrans)

Adapun permasalahan internal yang peneliti dapat dari Renstra Dinsosnakertrans tahun 2014 yang dapat mengganggu kinerja adalah:

- 1) Kurangnya jumlah tenaga fungsional baik pengawas ketenagakerjaan, pengantar kerja maupun instruktur Balai Latihan Kerja (BLK). Hal ini akan berpengaruh terhadap keberhasilan baik pengawasan ketenagakerjaan dan hubungan industrial, penempatan tenaga kerja maupun kualitas lulusan Balai Latihan Kerja (BLK).
- 2) Fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung keberhasilan tugas kurang memadai baik kuantitas maupun kualitasnya.
- 3) Minat pegawai untuk mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis ketenagakerjaan masih rendah;
- 4) Kurangnya kesempatan untuk meningkatkan kualitas SDM melalui pendidikan formal, pendidikan latihan dalam dan luar negeri bagi pegawai.
- 5) Terbatasnya anggaran.

Keinginan memenuhi kebutuhan pokok atau kebutuhan lain pegawai adalah salah satu alasan penting mengapa kompensasi dalam bentuk gaji, insentif dan tunjangan menjadi faktor penting pemicu tumbuhnya kinerja pegawai yang maksimal. Menyadari pentingnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL, TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GARUT”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pengamatan dan data yang di dapatkan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut, maka ditemukan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Terbatasnya anggaran.
2. Minat pegawai untuk mengikuti Diklat Fungsional dan Diklat Teknis ketenagakerjaan masih rendah.
3. Fasilitas sarana dan prasarana yang mendukung keberhasilan tugas kurang memadai baik kuantitas maupun kualitasnya

Berdasarkan masalah diatas pernyataan masalahnya adalah kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut belum optimal diduga antara lain karena pemberian kompensasi yang belum efektif

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut ?
2. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut ?
3. Seberapa besar pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut ?
4. Seberapa besar pengaruh gaji, insentif dan tunjangan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji, insentif dan tunjangan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang ingin dicapai yaitu berupa kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini berguna untuk mengembangkan teori tentang ilmu manajemen sumberdaya manusia khususnya tentang pemberian kompensasi dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dalam mencari jalan keluar untuk memecahkan masalah dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. Untuk peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- c. Untuk umum, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti.

F. Kerangka Berfikir

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat diidentifikasi pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, seperti dikatakan oleh Russel & Bernandin bahwa aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia ini secara umum mencakup (1) Rencana organisasi, (2) Staffing, (3) Sistem reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan, (4) manajemen performansi, (5) Pengembangan pekerjaan dan organisasi, (6) Komunikasi dan hubungan masyarakat. Keterlibatan pekerja dalam kegiatan-kegiatan seperti itu dirasakan sangat penting. Para manajer harus berusaha mengintegrasikan kepentingan dari para pekerja dengan kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan .

Malayu S.P Hasibuan (2007:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar

dengan dengan sejumlah uang kartal bagi karyawan yang bersangkutan , sedangkan kompensasi yang berbentuk barang, atrinya kompensasi yang dibayar dengan barang. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direc compensation*) berupa gaji, dan insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) atau kesejahteraan karyawan (*employ walfare*). Maka dimensi kompensasi adalah:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan (*Benefit*)

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara istilah kineja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnyasesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam berbagai literatur, pentingnya tentang kinerja sangat beragam. Akan tetapi, dari berbagai perbedaan pengertian, dapat dikategorikan dalam dua garis besar seperti dibawah ini:

1. Kinerja merujuk pengertian sebagai hasil. Dalam konteks hasil, bernandi menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu.

2. Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku. Murphy menyatakan bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Dari pernyataan di atas dapat diketahui bahwa untuk mengetahui optimal atau tidaknya suatu kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator yang timbul dan yang digunakan untuk mengukur kinerja tersebut. Menurut John Miner yang dikutip oleh Sudarmanto dalam bukunya Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan;
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan;
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang;
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

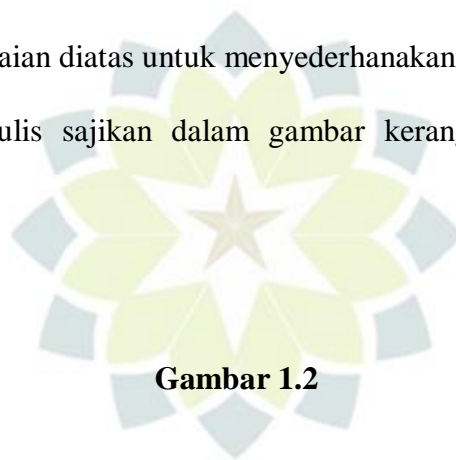
Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti hanya mengambil tiga dimensi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas;
2. Kuantitas;
3. Penggunaan waktu dalam kerja.

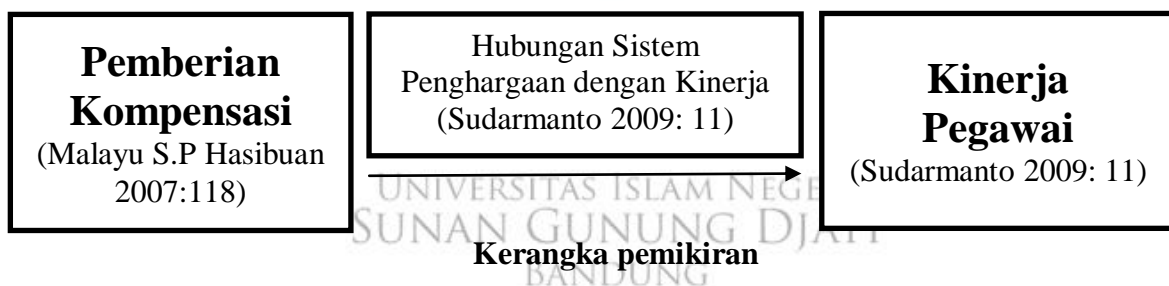
Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, dimana dilaksanakan atas tugas dan tanggungjawabnya masing-masing sesuai dengan keahliannya untuk bersama-sama memajukan suatu organisasi dan tidak melanggar ketentuan hukum serta etika didalam pelaksanaannya.

Melihat dari pernyataan di atas, maka dengan demikian peneliti berpendapat bahwasanya ada pengaruh antara Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Jika pemberian kompensasi yang dijalankan dalam instansi pemerintah yang baik dan tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan maka akan berdampak positif terhadap bagaimana instansi pemerintah dapat mencapai target-target indikator kinerja pegawai dari setiap target dan program organisasi.

Berdasarkan uraian diatas untuk menyederhanakan model penelitian, maka model penelitian penulis sajikan dalam gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.2



(Sumber: diolah oleh peneliti)

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan satu tipe proposisi yang langsung dapat di uji. Oleh karena itu hipotesis selalu mengambil bentuk atau dinyatakan dalam kalimat pernyataan (*declarative*) dan dalam pernyataan ini secara umum dihubungkan satu atau lebih variabel dengan variabel lain. Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban

tentatif atas masalah dan kemudian hipotesis dapat diverifikasi hanya setelah hipotesis di uji secara empiris. Tujuan pengujian hipotesis ialah untuk mengetahui kebenaran atau ketidakbenaran untuk menerima atau menolak jawaban tentatif (Ubert Silalahi 2012:160).

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2012:64)

Bentuk hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah hipotesis assosiatif. Hipotesis assosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah assosiatif, yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2012:69).

Variabel Pemberian Kompensasi (X)

Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H_1 : terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai

H_0 : tidak terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai

H_2 : terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai

H_0 : tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai

H_3 : terdapat pengaruh tunjangan (*benefit*) terhadap kinerja pegawai

H_0 : tidak terdapat pengaruh tunjangan (*benefit*) terhadap kinerja pegawai

H_4 : terdapat pengaruh gaji, insentif, dan tunjangan (*benefit*) secara simultan terhadap kinerja pegawai

H_0 : tidak terdapat pengaruh gaji, insentif, dan tunjangan (*benefit*) secara simultan terhadap kinerja pegawai